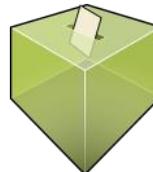




## 2015 Año de elecciones

### CCOO gana las elecciones en TES-Girona



Número 34

Enero 2015

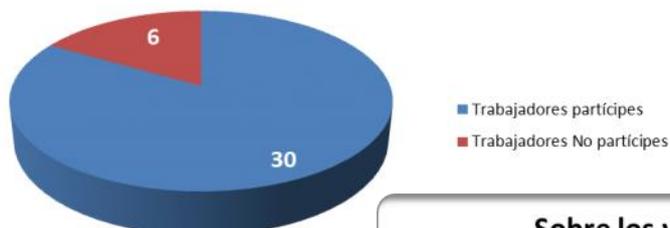
**E**ste año 2015 se nos presenta cargado de elecciones: municipales, autonómicas, generales y también sindicales, en Tecnocom. Y es que en los próximos 12 meses toca renovar los comités de empresa de TES y de TTE en muchos de sus centros y territorios.

Sin ir más lejos, el pasado 21 de enero se celebraron elecciones sindicales en la oficina de Girona, para escoger a los 3 delegados de personal que representarán durante los próximos 4 años a los trabajadores y trabajadoras de TES de dicha oficina.

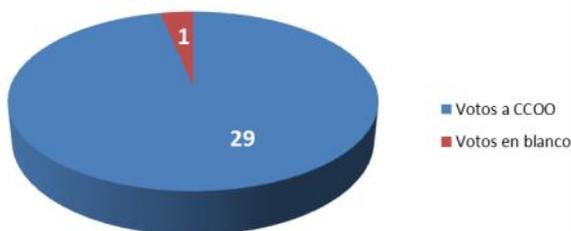
Nuestra felicitación a los 3 delegados reelegidos. Nos alegramos de continuar contando con vuestro apoyo.

Nos complace informaros que ha habido una alta participación, a pesar de que la **única candidatura presentada en Girona ha sido la de CCOO**.

Participación TES-Girona



Sobre los votos emitidos



Asimismo, próximamente en se celebrarán comicios en grandes centros como TES-Madrid y TES-Barcelona, además de muchos otros centros a lo largo del año.

Las CCOO en Tecnocom hemos iniciado el año con un muy buen resultado en Girona. Y esperamos que el resultado del resto de procesos que se avecinan refleje también el apoyo de las y los compañeros con el esfuerzo y el trabajo diario de los delegados de CCOO.

Candidatos	Votos	Resultado
Ferran Masip Montero	24	Delegado electo
David Olivas Colomer	15	Delegado electo
Teresa Farré Constantino	14	Delegada electo (por antigüedad)
David Altamirano González	14	Suplente
Josep Saavedra Nieto	9	Suplente

¡Te animamos a participar!

## Contenido:

**FORMACIÓN:** 2

**Asignatura pendiente**

**ULTRAACTIVIDAD DE CONVENIO** 3

**CONVENIO TIC** 3

**CONVENIO DE GRUPO:** 4

**UGT no sabe, no contesta**

**La última palabra, el mé- dico de cabecera** 5

**REDUCCIÓN JORNADA:** 6

**Concreción horaria**

**PERMISOS MATERNIDAD y** 7

**PATERNIDAD**

**FAQs** 8

**RINCÓN DEL AFILIADO** 9

**NOTE CALLES!**

**EXIGE TUS DERECHOS** CCOO.  
ELECCIONES SINDICALES

Apóyanos

para que podamos continuar respaldándote.

¡Nuestra fuerza eres tú!

[www.ccoo-servicios.es/tecnocom/](http://www.ccoo-servicios.es/tecnocom/)

## FORMACIÓN: ASIGNATURA PENDIENTE en TECNOCOM

**¿Está adecuadamente planteada y orientada la formación en Tecnocom?** Obviamente NO.

**¿Cómo se podría definir el formato de formación más común en Tecnocom?** La "formación por la formación", es decir: multitud de cursos que se planifican con el solo objetivo de hacerlos, como si la formación fuera un fin en sí misma.

En CCOO pensamos que la **FORMACION** en una empresa TIC como TECNOCOM, debe de ser **un medio clave para alcanzar objetivos y con ello mejores resultados**:

-**Objetivos** orientados al desarrollo de la carrera profesional y personal del trabajador que aumente la cualificación de la plantilla para atender eficazmente un mercado exigente y en permanente cambio, en aquellas líneas estratégicas definidas por la empresa.

-De esto, **resultará** una mejora sostenida en la empleabilidad, mejora también en los objetivos económicos de la compañía, satisfacción de los empleados y retención del talento.

No es de recibo querer atender a ese mercado EXCLUSIVAMENTE vía contratación de nuevos trabajadores que lo dominan. Se debe apostar decidida y prioritariamente por **mejorar la polivalencia de la plantilla actual**, que tiene capacidad sobrada para adquirir nuevas competencias en poco tiempo.

**¿Qué significa "desarrollo de la carrera profesional y personal?"** Cuando alguien decide fichar por



Tecnocom, además de vender su tiempo para conseguir un salario digno, lo normal es que se plantee hacer una carrera profesional larga y duradera en algo que le gusta

(programar, resolver problemas de organización empresarial, configurar dispositivos, analizar y diseñar sistemas, etc...). En este sector, altamente cambiante en un mundo cada vez más conectado, el desarrollo profesional es una NECESIDAD permanente que requiere una actualización y especialización rápida y de calidad.

**¿Cómo deberían realizarse los planes de formación?**

La Dirección de Operaciones y el departamento de Desarrollo junto al de Innovación deben indicar a la Dirección de Formación las necesidades formativas, en base a la demanda **presente y futura del mercado**, elaborando estos últimos un catálogo de cursos orien-

tados a esas necesidades. Nosotros pensamos que actualmente esta cadena no funciona adecuadamente.

Entre otros fallos, no deben darse casos de personas desasignadas que no cuenten con una formación de calidad orientada a una posible vacante, sino que la formación que se le asigna, parece más aquello de la "formación por la formación".

**¿Qué estamos haciendo desde CCOO para mejorar la formación en Tecnocom?**

-A través de la Comisión de Empleabilidad tenemos conocimiento de las tecnologías más demandadas. Estamos planteando acciones formativas orientadas a estas tecnologías a aquellos



colectivos con mayores dificultades de asignación, actuales o futuras, fomentando entre otros la teleformación y cursos presenciales ad-hoc.

-El verano pasado propusimos cursos de formación de más de 300 horas en .net y Java a un colectivo de 35 personas. El éxito de esta experiencia nos confirma que el camino debe venir de este tipo de formación basado en la calidad y cantidad.

-Hemos propuesto más de 125 acciones formativas para personas que han estado desasignadas en algún momento dentro de la Comisión de Empleabilidad.

**¿Y la empresa, está moviendo ficha?** En principio parece que la Dirección ha decidido cambiar la plataforma de Formación actual a una de mayor calidad, más robusta, que incluya más cursos en español y con frecuentes actualizaciones de contenidos. Aunque nos parece inadmisibles que para ello vaya a suspender la teleformación durante más de un mes.

**La Dirección también nos ha comunicado, en esta misma línea de cambio, que los cursos presenciales van a ser de mayor calidad, siguiendo el esquema de algunos que en modo piloto se han realizado recientemente. Veremos.**

Esperemos que se haya emprendido el camino de la solución, que no solo sea cambio de plataforma, sino de contenido y orientación de la formación.

Necesitamos que, a través de vuestras sugerencias e ideas, nos ayudéis a que mejore esta asignatura pendiente en TECNOCOM.

## ULTRA ACTIVIDAD DE CONVENIOS

**E**l pasado 19 de diciembre se publicaba, en varios medios de comunicación que, **por primera vez, el Tribunal Supremo (TS) se pronunciaba sobre la vigencia de un convenio de empresa y el mantenimiento de condiciones laborales**, tras la reforma laboral de 2012.

Tras el revuelo mediático producido y las lecturas apasionadas de unos y otros, desde las CCOO en Tecnocom hemos estudiado el histórico del conflicto que ha generado esta resolución y queremos exponeros de manera objetiva nuestras observaciones y conclusiones:

1. No se ha publicado todavía la sentencia del TS. Solo existe una nota informativa del Consejo General del Poder Judicial anunciando esta resolución. Por tanto hay que ser precavido a la hora de sacar conclusiones definitivas.
2. Lo que parece que queda patente es que esta resolución NO aclara definitivamente qué ocurre con aquellos convenios que contienen cláusulas que obligan a las partes a

ponerse de acuerdo en un nuevo Convenio antes de que decaiga el actual. ¿Son válidas esas cláusulas?

3. Este conflicto se plantea en términos de mantenimiento de las condiciones contenidas en el Convenio, SOLO para los trabajadores que estaban de alta en la empresa antes de que el Convenio caducara, y no se plantea en términos de mantenimiento del contenido del Convenio para siempre.



4. Lo que sí resuelve claramente es que las condiciones contenidas en un Convenio pasan a formar parte de las condiciones del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores a título INDIVIDUAL. Por tanto, estas condiciones pueden cambiarse a través de una Modifi-

cación Sustancial de Condiciones de Trabajo justificadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**No podemos, por tanto, dar por finiquitado este asunto ni lanzar las campanas al vuelo puesto que la resolución NO es del todo positiva.**

**Esta resolución LIQUIDA el poder COLECTIVO del contenido normativo del Convenio convirtiéndolo en condiciones INDIVIDUALES y por tanto eliminando el BLINDAJE COLECTIVO que el Convenio aporta a cada trabajador.**

Tendremos que seguir esperando, en primer lugar a que se publique esta sentencia y podamos analizarla en profundidad y en segundo lugar a que el TS se pronuncie sobre aquellos Convenios que contienen cláusulas que obligan a las partes a acordar un nuevo Convenio antes de que el anterior pierda su vigencia, como ocurre en nuestro Convenio Sectorial de las TIC.

Os mantendremos informados.

## CONVENIO TIC: CODICIA INSACIABLE DE LA PATRONAL AEC

**C**omo sabéis, nuestro actual Convenio Sectorial de las TIC caducó en el 2009 y desde entonces se ha mantenido vigente gracias a la ultraactividad hasta la reforma laboral de febrero de 2012 y, a partir de esa fecha, por la decisión adoptada hasta el momento en la mesa de negociación abierta para su renovación.



Eso se traduce en 5 años de congelación salarial para la mayoría de trabajadores del sector, con el 6º ya iniciado.

Pues bien, **¿cuál es la propuesta de la Patronal AEC** al respecto? Reducir las tablas salariales para las nuevas contrataciones y promociones.

**¡NO A RECORTES SALARIALES!**

### ¡SÍ A UN #ConvenioTIC DIGNO YA!

He aquí algunas otras perlas, propuestas por la Patronal, en las últimas reuniones de negociación:

- Eliminación del Plus Convenio
- Ampliación de la jornada diaria ordinaria hasta 10 horas, por encima de las 9 horas máximas del Estatuto de los Trabajadores.
- Mayor flexibilidad horaria en la entrada y la salida que la que la ley ya ofrece.
- Eliminación la antigüedad actual, sustituyéndola por un plus durante sólo 6 años.



**La respuesta de CCOO es ¡NO!**

(continúa en la página siguiente...)

(... viene de la pág. Anterior)

**NO** a la eliminación del plus convenio, que supone reducciones de salarios anuales entre 650 y 1500 euros para todas las nuevas contrataciones y promociones.

**NO** a la reducción de tablas salariales (supone más del 20% para analistas programadores.), ni a la discriminación salarial según el área de actividad.

**NO** a eliminar la antigüedad y cambiarla por otro plus que se cobre sólo durante 6 años en vez de un máximo de 27 años.

**DEFENDEMOS UN CONVENIO QUE DIGNIFIQUE EL SECTOR, NO QUE LO DESMANTELE.**

[Accede al último comunicado sobre la negociación.](#)

## I Convenio de Grupo de Tecnocom

### UGT NO SABE, NO CONTESTA

**T**al y como os informábamos en [uno de nuestros últimos comunicados](#), el pasado 21 de Noviembre el sindicato UGT, **unilateralmente y sin preavisar** al resto de grupos sindicales, **registra la denuncia de nuestro Convenio de Grupo.**

Este hecho **supuso la suspensión inmediata de las negociaciones** que se estaban llevando a cabo en ese momento para tratar de cerrar los últimos bloques de nuestro convenio: **turnos, formación, prevención de riesgos, planificación de vacaciones, etc.**

Han pasado dos meses desde la denuncia y seguimos sin recibir una propuesta de negociación por parte de la UGT, tal y como obliga nuestro convenio.

Por otra parte **desconocemos si la Dirección General de Trabajo (DGT) ha admitido a trámite dicha denuncia.** Hemos preguntado en varias ocasiones a la UGT, por escrito, y han dado **la llamada por respuesta.**



Puestos al habla con **la DGT** nos han comunicado que **NO** nos pueden informar dado que **solo responden a quien registra la denuncia**, en este caso la UGT. No obstante según nos informan, el pasado 25 de noviem-

bre notificaron respuesta a la UGT (¿?).

Es lamentable que UGT esté ocultando información al resto de la representación sindical e impidiendo que continuemos con la negociación para abordar temas de calado que afectan a miles de trabajadores en Tecnocom como son los turnos y la formación.

Desde estas líneas, y por respeto a los trabajadores a los que nos debemos, **instamos a la UGT a que informe de inmediato** al resto de los grupos sindicales del resultado del registro de la denuncia del Convenio.

Os mantendremos informados.



## La última palabra la sigue teniendo el médico de cabecera

### Gestión de la Incapacidad Temporal (REAL DECRETO 625/2014)

**E**l día 21 de julio de 2014, se publicó en el BOE el Real Decreto 625/2014, que regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por Contingencias Comunes (Incapacidad Temporal) en los **primeros trescientos sesenta y cinco días** de su duración.

A continuación, os indicamos un resumen de los temas más importantes para los trabajadores. Próximamente os iremos dando más información al respecto.

#### Gestión en la Incapacidad Temporal (IT)

Anteriormente las Mutuas podían citar a los trabajadores en el décimo sexto día de la baja. Esta modificación de la ley regula la **actuación desde el primer día de la baja laboral**.



Las mutuas podrán formular propuestas motivadas de alta médica dirigidas al Servicio Público de Salud (SPS), tendrán que **comunicar simultáneamente al trabajador afectado y al Instituto de la Seguridad Social (INSS)** para su conocimiento, que se ha enviado la mencionada propuesta.

Una vez remitidas las propuestas de altas al **SPS**, este tiene **5 días hábiles para contestar**, la emisión del alta o la denegación. En el caso que el SPS desestime la propuesta de alta de la Mutua o no conteste en forma y plazo, la Mutua tendrá una segunda opción que es solicitar el alta al **INSS, este deberá contestar en el plazo de 4 días**.

Durante los **6 primeros meses siguientes** de entrada en vigor de la ley, habrá unos plazos de contestación transitorios que serán, en el caso de los **SPS de 11 días**, y para el **INSS serán de 8 días**. Estos 6 meses terminan el 31 de marzo de 2015.

Otra novedad es la **modificación de la periodicidad de los partes de confirmación de baja**. Anteriormente a esta ley se recogían cada 7 días, desde la entrada en vigor de la ley los médicos disponen de unas tablas de duración estándar por patologías, edad y actividad que realiza para estimar la duración de la baja.

En líneas generales los partes de baja se extenderán:

Duración estimada	1er parte de confirmación	Sucesivos partes de confirmación	A tener en cuenta
Inferior a 5 días naturales	Se emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.		El trabajador podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta, y el médico podrá emitir el parte de confirmación de la baja, si considerase que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral.
Entre 5 y 30 días naturales	Menor o igual a 7 días	Menor o igual a 14 días si fuesen necesarios.	Se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista (1er parte de confirmación).
Entre 31 y 60 días naturales	Menor o igual a 7 días	Menor o igual a 28 días si fuesen necesarios.	Se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista (1er parte de confirmación).
61 o más días naturales	Menor o igual a 14 días	Menor o igual a 35 días si fuesen necesarios.	Se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista (1er parte de confirmación).

Para más información, consulta nuestra [Web](#).

## REDUCCIÓN DE JORNADA

### Concreción horaria

La Reforma Laboral de 2012 trajo, entre otros "regalos", una modificación del Art. 37.5 del [Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), añadiendo en este caso una sola, pero polémica palabra: "DIARIA".

Esta palabra, en principio cotidiana e inofensiva, está suponiendo, en la práctica, una pérdida real del derecho a decidir por parte de los trabajadores y trabajadoras, **sobre CÓMO concretar la reducción de jornada dentro de los márgenes de su jornada ordinaria.**



Antes de la reforma laboral, podías disfrutar la reducción de jornada adaptándola a tus necesidades de conciliación, **pudiendo ACUMULAR tu reducción en días enteros o en medios días, etc.**

Tras la reforma laboral, la doctrina mayoritaria interpretó, y así lo advertimos desde CCOO, que la reducción de jornada SOLO sería posible dentro de CADA DIA. Es decir si reduzco un 25% mi jornada, ese porcentaje se aplica sobre CADA DIA. Si mi jornada el lunes es de 8,5 horas, mi reducción será un 25% de 8,5, es decir **6 horas y 22 minutos.**



¡Todo un absurdo!

En Tecnocom se está aplicando esta doctrina al pie de la letra.

Recientemente hemos tenido conocimiento de una [sentencia de primera instancia](#) que **viene a desmontar esa doctrina mayoritaria**, ofreciendo una visión con la que coincidimos al cien por cien. Resumiendo en pocas líneas las 11 páginas de la sentencia, lo que viene a decir es:

- Existen **serias dudas sobre la CONSTITUCIONALIDAD** de esta modificación normativa, debido a que en el preámbulo de la Reforma Laboral NO aparece ninguna explicación que justifique esta modificación.
- Si lo que quería el legislador era evitar problemas de interpretación, debería haber expresado el **motivo de tal modificación**. No existiendo dichos motivos, **queda abierta la puerta siempre a interpretaciones alternativas.**

3. Es curioso que el artículo del [ET](#) modificado sea el 37.5, cuando es el 37.6 el que habla realmente de la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute.... **Es posible, por tanto, que la palabra DIARIA obedezca exclusivamente a una cuestión de cantidad de jornada que puedo reducir y no de otra cosa.**

4. Expuesto lo anterior, existe la posibilidad cierta de DUDAR sobre la validez de la doctrina mayoritaria. Y por tanto solo cabe **decantarse por aquella interpretación que preserve la preferencia del derecho del trabajador/a a la conciliación frente al derecho del empresario/a a la organización empresarial.**

El juez falla a favor de la trabajadora **PERMITIENDO que ésta pueda continuar con el disfrute de su actual reducción de jornada** y además concluye, según su criterio, que existen alternativas a favor del derecho a decidir la concreción horaria de la reducción de jornada por parte de la trabajadora sin que ésta deba ser la misma cantidad CADA DIA.

Además el Art. 37.6 del ET establece que "los **convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada** a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador (...)"

Desde CCOO estamos absolutamente de acuerdo con la interpretación del magistrado y como consecuencia y apoyándonos en el Art. 37.6 **propondremos incluir dentro del Convenio de Grupo una regulación que permita a los trabajadores y trabajadoras de Tecnocom solicitar, por defecto, reducciones de jornada con una concreción horaria que permita conciliar su vida laboral y familiar.**



Será la compañía la que tendrá que concretar y justificar suficientemente la imposibilidad de dichas solicitudes basadas exclusivamente en causas organizativas y productivas.

Puedes consultar el texto completo de la sentencia y otros detalles en nuestra [Web](#).

## PERMISO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

La **duración** es de **dieciséis semanas ampliables**, en los casos de **parto, adopción o acogimiento múltiples**, en **dos semanas más por cada hijo o hija**, o menor adoptado o acogido, a partir del segundo.

En los casos en que el recién nacido precise **hospitalización** a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo **se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas**. A los efectos del cómputo, se tienen en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

En los supuestos de **discapacidad** del hijo o hija, o del menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una **duración adicional de dos semanas**. Estos periodos adicionales son, si se diera el caso, acumulables.

En caso de parto, las seis primeras semanas son de des-

canso obligatorio de la madre, el resto del periodo puede ser cedido al otro progenitor, en parte o su totalidad.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el permiso puede ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores.

Los periodos de suspensión pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado.

En caso de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o permiso por maternidad, **no se pierden las vacaciones**, aunque haya terminado el año natural.



## PERMISO POR PATERNIDAD

La **duración** es de **trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo/a, a partir del segundo**.

Se amplía hasta **veinte días** cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una **familia numerosa**, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo miembro o cuando en la familia haya una persona **con discapacidad (en un grado igual o superior al 33%)**.

En el caso de adopción o acogimiento el derecho, corresponde a un solo progenitor de forma exclusiva, no compartida.

Los días naturales que correspondan se disfrutan de forma ininterrumpida, a su elección, durante el periodo comprendido desde el permiso por nacimiento de hijo/a, hasta que finalice el permiso por materni-



dad o inmediatamente después de la finalización de éste.

Podrá disfrutarse en jornada completa o en jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

**Derecho independiente del permiso por nacimiento o adopción de hijo/a.** Tres días (al menos dos serán laborales) y dos días más en caso de desplazamiento a otra provincia.

**Compatible con el derecho al permiso de maternidad que puede ceder la madre** en caso de parto y con el ejercicio compartido del mismo, en caso de adopción o acogimiento.

**Compatible con el derecho al permiso de maternidad que puede ejercer el otro progenitor** en caso de que la madre no reúna los requisitos para acceder a la prestación contributiva por maternidad o en caso de fallecimiento de la madre.



## CONSULTAS LABORALES MÁS FRECUENTES

### ¿Cuántas Horas de Libre Disposición tenemos para este año 2015?

La reducción de horas de libre disposición (HLD) se firmó para los años 2014 y 2015. Por lo tanto este año tendremos las mismas HLD que el año pasado.

- En el caso de **TES**, inicialmente disponíamos de 50h, que para el año pasado y éste, quedan en 38h (reducción de 12h – Apartado B)).
- En **TTE**, los compañeros que venían disfrutando HLD por pactos individuales o colectivos, igual que los de TES, dispondrán este año de 38h (reducción de 12h – Apartado B)).

Los compañeros de TTE que NO disponen de horas de libre disposición incrementarán (igual que el año 2014) su jornada anual en 7h (incremento de 7h – Apartado A)).

#### ► Fragmento del acuerdo:

A) Los trabajadores que no tengan horas de libre disposición y/o días adicionales de vacaciones verán incrementada su jornada anual en siete horas efectivas, equivalentes a 12 horas de jornada ordinaria, que se incorporarán a una bolsa cuya distribución corresponderá a la empresa a lo largo del año.

B) Los trabajadores que, por aplicación de norma colectiva, laudo o pacto individual tengan derecho a disfrutar de una bolsa de horas de libre disposición y/o días adicionales de vacaciones respecto de la jornada ordinaria establecida en el convenio colectivo de grupo, verán disminuida la misma en 12 horas anuales.

### No puedo imputar las guardias y disponibilidades tal y como se indica en nuestro convenio. ¿Qué debo hacer?

Efectivamente el SAP no está correctamente implementado para poder imputar y cobrar adecuadamente las guardias y disponibilidades.

Algunos errores, ya los reportamos a Dirección de Personas, quienes se comprometieron a subsanarlo lo antes posible, ya que se trata de algo pactado en convenio y no una interpretación nuestra.

Nuestra recomendación es que estos errores también tú los hagas llegar a Dirección de Personas ya que es su responsabilidad. Y si detectas alguno más, nos lo hagas saber, para escalarlo también nosotros.

### Me encuentro trabajando a turnos en cliente y quiero cursar estudios oficiales. ¿Puedo solicitar cambio de turno para compaginar los estudios? Siendo así, ¿a quién debo dirigir la solicitud?

El Estatuto de los Trabajadores (E.T.) te ofrece preferencia en la elección de turno de trabajo:

#### Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Nuestra recomendación es que te dirijas directamente a RR.HH. para solicitarlo.



## EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

### Descuentos para afiliados y afiliadas

**OFERTA CORRECCIÓN VISUAL CON LÁSER:** Corrección Láser de Quali Medic para afiliados y afiliadas a CCOO y sus familiares. Miopía, Hipermetropía, Astigmatismo, vista cansada, cataratas...

**DESCUENTOS EN ALQUILER DE VEHÍCULOS:** Descuentos especiales en alquiler de vehículos en la Península (HERTZ, AVIS, EUROPCAR) para las personas afiliadas a CCOO

**Oi2 CENTROS AUDITIVOS:** La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha alcanzado un importante acuerdo con la empresa Oi2 Centros Auditivos, con grandes descuentos para todas las personas afiliadas a CCOO de cualquier ámbito de rama y territorio y familiares directos hasta 2º grado.

El acuerdo contempla una revisión anual gratuita; un 25% de descuento en la compra de audífonos; servicio de asistencia en los más de 25 centros que dispone en todo el Estado y un descuento del 10% en el resto de productos.

**Disfruta de los  
descuentos**



## Comisiones Obreras

Sección Sindical Estatal de Grupo de CCOO  
en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de  
e-mail: [s-sindical-ccoo@tecnocom.es](mailto:s-sindical-ccoo@tecnocom.es)

Teléfono: 91.325.13.37 / 62739

Visita nuestra web: <http://www.ccoo-servicios.es/tecnocom/>

Locales de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid),  
Torre BCN, Gran Vía de les Corts Catalanes, 130, 2ª planta (Barcelona)

**¡Síguenos en Twitter!**



**¡Y en nuestra Web!**



[www.ccoo-servicios.es/tecnocom/](http://www.ccoo-servicios.es/tecnocom/)